Die Arbeitsordnung.

Auszug
aus der Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde der Hohen juristischen Fakultät der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Wilhelm Euler
Referendar am Landgericht Marburg.

Referent: Geheimer Justizrat Prof. Dr. André.

Inhaltsverzeichnis.

Ueberblick.

Während die Schweiz unter dem Einflusse Bluntschlis die Fabrik- bzw. Arbeitsordnung bereits durch ein Bundesgesetz vom 23. 3. 1877 und Oesterreich zuerst die bergrechtliche Dienstordnung, dann durch das Gewerbegesetz vom 20. 12. 1859 die Fabrikordnung geregelt hatte, verschwanden mit Reichsgründung und Einführung der Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes vom 21. 5. 1869 die von einigen deutschen Mittelstaaten gegebenen Vorschriften über die A. O. aus dem Deutschen Rechte. Erst die Arbeiterschutznovelle

vom 1. 6. 1891 brachte durch Einfügung der §§ 134a bis 134h in die G.O. die allgemeine gesetzliche Regelung der gewerblichen A.O.

Nach der jetzt geltenden Fassung der G.O. ist der Erlaß einer A.O. für Betriebe, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden, d. h. für alle größeren Unternehmungen industrieller (§ 134a) und kommerzieller (§ 139k) Natur mit geringen Ausnahmen (§ 154 Abs. 1 Ziff. 1 u. 3) obligatorisch. Dem Vorbilde des Reichsrechts folgten die bergrechtlichen Gesetze der Einzelstaaten (z. B. Preuß. Allg. Berggesetz in den §§ 80a bis 80k). Schließlich ist jetzt seit der V.O. betr. eine vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919 (§ 13) auch für landwirtschaftliche Betriebe eine Arbeitsordnung vorgeschrieben.

Die Aufstellung der A.O. war nach dem bis 9. 2. 1920 geltenden Rechte alleinige Pflicht, aber auch alleiniges Recht des Arbeitgebers. Das an diesem Tage in Kraft getretene Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920 schuf in den Betriebsvertretungen (Betriebs- und Gruppenrat) Organe des Betriebs und zugleich Organe der durch ein Treuverhältnis verbundenen Arbeitnehmer des Betriebs („Organe der Mitbestimmung"). Ihnen, d. h. in erster Linie dem Gruppen-(Arbeiter)rat, in zweiter dem Betriebsrat, obliegt nun die Aufgabe, die A. O. mit dem Arbeitgeber, welcher einen Entwurf vorzulegen hat, zu vereinbaren d. h. in beiderseitiger Verständigung aufzustellen (§§ 75, 78 Ziff. 3 B.R.G.). Fehlende Einigung kann nach § 75 B.R.G. durch bindende Entscheidung des Schlichtungsausschusses ersetzt werden, in der Regel aber nur, soweit es sich um obligatorische Bestimmungen handelt. Das im § 80 Abs. 2 B.R.G. dem Arbeiterrat verliehene Mitwirkungsrecht bei Festsetzung der in der A.O. vorgesehenen Strafen bezieht sich auf deren Verhängung im Einzelfalle und stellt sich als eine Ausnahme von dem im § 69 B.R.G. enthaltenen Grundsatze dar.

Schon vor Geltung des B.R.G. war die A.O. entgegen der Meinung der herrschenden Lehre (Begründer Neukamp), welche in ihr einen Vertragsentwurf oder ein Vertragsangebot erblickte, und entgegen der Auffassung von Koehne, Kohler, Sinzheimer, welche einen vermittelnden Standpunkt zu vertreten versuchten, objektives Recht, das Grundgesetz der Fabrik. Die Vertragstheorie vermag sich zwar auf die Motive, nicht aber auf eine einzige Bestimmung der G.O. berufen. Die Lösung der Frage liegt im § 134c Abs. 1 G.O.:

> Der Inhalt der Arbeitsordnung ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich.

Auch die Strafen in der A.O. können weder als Konventional-, noch als selbständige auf Vertrag beruhende Strafen angesehen werden; sie sind vielmehr wirkliche Schmerzstrafen zur Aufrechterhaltung der Disziplin, reine Ordnungs-, Disziplinarstrafen. Daß die A.O. ihre Wirksamkeit nicht von der (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers herleitet, beweist nicht nur

der im Gesetz objektivierte gesetzgeberische Wille, sondern auch die Entwicklung des gewerblichen Arbeitsverhältnisses. Dieses war, vom früheren Rechte verkannt, durch die Natur der Dinge zu einem Verhältnis persönlicher Unter- und Ueberordnung, zu einem Disziplinarverhältnis geworden, ohne welches ein Großbetrieb nicht bestehen kann. Der moderne Großbetrieb hatte sich zu einem autonomen Verbande entwickelt, dessen rechtliche Anerkennung in dem Arbeiterschutzgesetz zu finden ist.

Die Neuerungen des B.R.G. entsprechen durchaus dieser Rechtsauffassung; jedoch ist der Arbeitgeber jetzt nicht mehr alleiniges Organ des Betriebs und haben die Betriebsvertretungen nun Teil an der Errichtung der A.O. Insofern erfüllen sie öffentlich-rechtliche Aufgaben. Dem Staate gegenüber ist der Arbeitgeber für den Erlaß der A.O., welcher durch Aushang geschieht, und für die Beobachtung der weiteren Formvorschriften (z. B. Behändigung der A.O. an die Arbeiter, Vorlegung an die Behörde zwecks Prüfung) verantwortlich. Der Erlaß der A.O. stellt sich daher dem Staate gegenüber als öffentlich-rechtliche Pflicht, den Arbeitern gegenüber als Privatrechtsgesetzgebung, Setzung objektiven Rechts dar.

Für den Inhalt der A.O. schreibt das Gesetz (§ 134b Abs. 1 G.O.) die Aufnahme gewisser obligatorischer Bestimmungen vor, die Aufnahme weiterer Ordnungs- und Dienstvorschriften ist in das Belieben des Arbeitgebers und des Arbeiterrats gestellt. Grundsätzlich kann die A.O. nur die Tätigkeit des Arbeiters im Betriebe, das außerdienstliche Verhalten nur in zwei Ausnahmefällen (§ 134b Abs. 3 Satz 2 G.O.) regeln.

Die Einzelnormen der A.O. sind im Allgemeinen nachgiebiger Natur, zwingend sind, abgesehen von den gesetzlich oder behördlich angeordneten Unfallverhütungsvorschriften, nur Bestimmungen über Strafen und über Entlassungs- und Austrittsgründe. Verstöße gegen zwingende Gesetzesbestimmungen wie z. B. gegen Lohnbeschlagnahmegesetz vom 21. 6. 1869, §§ 394, 400, 1274 B.G.B., § 850 Ziff. 1 Z.P.O. (gewisse Lohnabzüge) und gegen die guten Sitten machen die A.O. insoweit nichtig und abänderungsbedürftig. Dem unabdingbaren Tarifvertrag gegenüber erweist sich die A.O. in der Regel als die schwächere Norm. Soweit jedoch die Normen der A.O. zwingend sind, gehen sie den Tarifnormen vor, wohl aber hindert § 75 B.R.G. die Abänderung eines bestehenden Tarifvertrags durch eine neue A.O.

Ihre formale Geltung kann die A.O. nur durch Zeitablauf oder durch Aufhebung mittels Erlasses einer neuen A.O. oder eines Nachtrages (§ 134a Abs. 3 G.O.) verlieren. Im Uebrigen bewirkt erst der Untergang des Betriebs (aber nicht ein Wechsel in den Betriebsorganen) auch das Ende der A.O. Sinkt die Zahl der Arbeiter unter 20, so wird der A.O. vom Gesetz die Geltung als objektive Rechtsnorm versagt; sie gilt aber als Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge weiter.

R. Friedrich's Universitäts-Buchdruckerei (Inhaber Karl Gleiser) Marburg (Lahn).